

## **Т. В. Гура**

*кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки и  
психології управління соціальними системами,*

*Національний технічний університет «Харківський політехнічний  
інститут», Харків, Україна [tatyana-gura@ukr.net](mailto:tatyana-gura@ukr.net)*

*Комунікація лідера як засіб ефективних міжособистісних взаємин*

Комунікація – процес обміну інформацією між лідером та підлеглими. Лідер є ініціатором комунікації, кодує думку чи ідею, а саме, вибираючи певні символи, за допомогою яких складається та передається повідомлення. Воно посиляється одержувачу по комунікаційному каналу. Каналом може бути телефонний дзвінок, електронний лист або особиста бесіда. Одержувач декодує символи, щоб зрозуміти суть повідомлення. Кодування та декодування можуть іноді викликати комунікативні помилки та обумовлювати різницю між людьми в знаннях, психологічних установках і культурних цінностях, а також в соціальній взаємодії. Підлеглі можуть невірно інтерпретувати одержувані повідомлення, тому зворотний зв'язок як складова комунікаційного процесу допомагає лідеру впевнитися в тому, що підлеглий правильно розуміє повідомлення. Без зворотного зв'язку комунікативний цикл є неповним. Серед складових лідерського потенціалу особливе місце належить взаємовідносинам лідера з групою. Р. Дафт вказує, що взаємовідносини лідера з групою вимагають концентрації уваги на людях, надихання та мотивацію членів групи; використання особистої влади для ролі наставника, помічника. Головними принципами спілкування лідера є: відкритість, проникливість, вміння активно слухати підлеглого та вести з ним діалог. Дотримання цих принципів дозволяє лідерам вести стратегічні бесіди, які сприяють поступальному руху організації. Для комунікації лідерів характерна цілеспрямованість, вони намагаються сконцентрувати увагу підлеглих на концепції майбутнього розвитку організації та надихати їх втілювати цю концепцію в життя. Лідери зобов'язані досконало володіти навичками комунікації, щоб їх повідомлення були зрозумілими людям [1, с.

250-257]. О. Г. Романовський вказує, що лідер виступає не тільки за постійне удосконалення людських відносин в колективі, але й за процес постійного удосконалення особистості кожного співробітника колективу. Лідер шукає завжди своїх однодумців. Лідер без команди – не лідер[2, с. 18-20].

Викладачі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» проводять дослідження феномена лідерства в рамках Міжнародного Проекту «ELITE» - «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку». Під час запланованих навчальних візитів в рамках цього проекту в університет Грінвича (Велика Британія), які проходили в 2014-2015 рр. вивчалися дослідження вчених провідного вузу Великобританії, що сприяють успішній діяльності лідера. Так, на думку проф. Д. Магуайера, віце-президента цього вузу, стратегічним баченням та місією лідера-вузу є надихання суспільства через відкриття, застосування та розповсюдження знань за рахунок високої якості освіти, науково-дослідної та підприємницької діяльності. Професор університету Грінвича Дж. Джемерсон звертає увагу на значення факторів цінностей та довіри до лідера. Довіра – важливий критерій лідерства. Цінності та довіра взаємопов'язані. Цінності лідера - це чесність, емоційний інтелект, рефлексія. Лідер повинен вміти бачити емоційний стан людини, тобто, мати емоційний інтелект - сума загального та внутрішнього інтелекту, комунікації та емпатії (співчуття, співпереживання). Лідер наділений рефлексією – вмінням розуміти інших людей, здатністю викликати до себе довіру. Довіра – особливий феномен комунікації, якщо її втрачаєш, то втрачаєш все. На основі досліджень глобальних барометрів довіри вченими університету Грінвича було опитано 33 000 респондентів із 26 країн світу: Франції, Німеччини, Бразилії, Мексики, Росії, Індії, Китаю, США, Великої Британії та інших країн. На основі одержаних даних була сформована модель лідерства, на першому місці якої виступав фактор довіри. Довіру виміряти неможливо, тому досліджували цинізм – показник відсутності довіри. Дослідження визначили, що довіра до

лідера складає всього 18%. Тому виникає запитання: «Як підвищити довіру до лідера?». Цьому сприяє ефективна комунікація, тому лідер повинен удосконалювати культуру своєї поведінки, формувати корпоративну культуру організації, які сприяють досягненню бажаних результатів. Ціль лідерства полягає в тому, щоб зорієнтувати всіх людей в одному напрямі. Лідери надихають співробітників розширювати кругозір, розвивати свої здібності, брати на себе відповідальність за свої дії. Ефективна комунікація передбачає не тільки обмін інформацією, але й взаєморозуміння. Лідер повинен бути майстром комунікацій, впевненим, що комунікація має велике значення для створення атмосфери довіри та втілення в життя концепції майбутнього розвитку; він повинен допомагати співробітникам направляти енергію на досягнення високих цілей. Комунікація лідера не зводиться до випадкових зустрічей, формальних виступів та презентацій, лідери активно здійснюють вербальну та невербальну комунікацію кожен день. Таким чином, на основі нашого дослідження можна зробити наступні висновки: а) комунікаційний процес є механізмом інтеграції діяльності лідера та підлеглого; б) факторами ефективної взаємодії лідера з групою є використання не тільки інструментів комунікації, але й якості особистості лідера: відкритість, проникливість, вміння активно слухати та вести діалог, довірливі відносини зі співробітниками, високий емоційний інтелект, емпатичні та рефлексивні здібності лідера; в) лідер повинен бути майстром комунікацій.

### **Список використаних джерел**

- 1 Дафт Р. Л. Уроки лидерства / Р. Л. Дафт; при участии П. Лейн; [пер. с англ. А. В. Козлова, под ред. проф. И. Ф. Андреевой].- М.: Эксмо, 2006.- 480 с.
2. Романовський О. Г. Загальна характеристика особистості керівника: [Метод. посібник] / О. Г. Романовський.- Х.: ХДПУ, 2000. – 26 с.